

Rép. n° 2010/ 3456

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 8 DÉCEMBRE 2010

4<sup>ème</sup> Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire  
Définitif

En cause de:

**LABORATOIRES THISSEN SA**, dont le siège social est établi à  
1420 Braine-L'Alleud, rue de la Papyrée, 2-6,

**Partie appelante, intimée sur incident**, représentée par Maître  
Rogiest Christian, avocat à Gent et Maître Goffin Francis, avocat à  
Bruxelles,

Contre :

**P:**

**Partie intimée, appelante sur incident**, représentée par Maître Van  
Gehuchten Pierre-Paul, avocat à Bruxelles.

☆

☆

☆

La Cour du travail après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

**I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Monsieur Jean P a demandé au Tribunal du travail de Nivelles la condamnation de la s.a. Laboratoires Thissen à lui payer les sommes suivantes :

- 202.523,76 € bruts à titre d'indemnité en application de l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués au personnel au conseil d'entreprise et aux C.P.P.T.,
- 29.687,17 € correspondant à la rémunération due en vertu du contrat jusqu'à la date d'installation du prochain C.P.P.T.,
- 25.000 € à titre de réparation du préjudice subi du fait de l'abus de droit, le tout à majorer des intérêts et des dépens.

Par un jugement du 14 janvier 2010, le Tribunal du travail de Nivelles a décidé ce qui suit :

Dit l'action fondée,

Condamne la s.a. Laboratoires Thissen à payer à Monsieur P les sommes suivantes :

- 202.523,76€ bruts à titre d'indemnité en application de l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués au personnel au conseil d'entreprise et aux C.P.P.T.,
- 29.637,17€ bruts correspondant à la rémunération due en vertu du contrat jusqu'à la date d'installation du prochain C.P.P.T., le tout à augmenter des intérêts depuis le 19 décembre 2007,

Condamne la s.a. Laboratoires Thissen à payer à Monsieur P la somme de 12.500€ net à titre de réparation du préjudice subi du fait de l'abus de droit, à augmenter des intérêts depuis le 15 septembre 2008,

Condamne la s.a. Laboratoires Thissen aux dépens liquidés dans le chef de Monsieur P à 7.000€, soit l'indemnité de procédure.

**II. LA PROCEDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL**

La SA Laboratoires Thissen a fait appel de ce jugement le 24 février 2010.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement aurait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 avril 2010, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur Jean P a déposé ses conclusions les 30 juin 2010 et 30 septembre 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA Laboratoires Thissen a déposé ses conclusions les 14 mai 2010 et 13 août 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé et la cause a été prise en délibéré lors de l'audience du 10 novembre 2010.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

### **III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES A LA COUR DU TRAVAIL**

#### **L'appel principal**

La SA Laboratoires Thissen demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail de Nivelles et, faisant ce que le premier juge aurait dû faire :

- de constater que la résiliation du contrat d'emploi est imputable à Monsieur Jean P
- de déclarer la demande originaire de Monsieur Jean P non fondée et de l'en débouter,
- de condamner Monsieur Jean P aux dépens des deux instances.

#### **L'appel incident**

Monsieur Jean P demande à la Cour du travail de confirmer le jugement du Tribunal du travail de Nivelles dans toutes ses dispositions, sous réserve de porter de 12.500 à 25.000 euros le montant des dommages et intérêts destinés à réparer le préjudice moral subi du fait de l'abus du droit de rupture.

Monsieur Jean P demande également la condamnation de la SA Laboratoires Thissen aux dépens.

A titre subsidiaire, Monsieur Jean P demande à la Cour du travail, avant dire droit, de poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne.

### **IV. LES FAITS**

Monsieur Jean P a été engagé par la SA Laboratoires Thissen à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1988 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'employé.

Il exerçait les mandats de délégué syndical et de représentant du personnel au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail.

Lors de la réunion du Conseil d'entreprise du 20 septembre 2007, la direction a informé les membres du Conseil de son intention de procéder à un transfert de l'activité informatique, nommée helpdesk, vers un prestataire global de services informatiques. La direction a indiqué que le transfert concernerait un travailleur, transféré avec maintien de tous droits existants à la date du transfert.

Les organisations syndicales et des travailleurs de l'entreprise se sont mobilisés pour contester le transfert de Monsieur Jean P. vers une société extérieure, estimant que le véritable objectif poursuivi par la direction était l'écartement d'un représentant du personnel. La mobilisation s'est traduite par une pétition et une tentative de conciliation par le bureau de conciliation de la commission paritaire. Des grèves ont eu lieu ultérieurement.

Le 19 décembre 2007, la SA Laboratoires Thissen a adressé à Monsieur Jean P. un courrier recommandé par lequel, après avoir rappelé le contexte, elle l'a informé de sa décision de signer la proposition Systemat, et du fait que le transfert serait effectif dès le 20 décembre 2007. En outre :

*« 2. Pour s'organiser, Systemat nous a demandé votre réponse quant à votre propre transfert et plus précisément votre acceptation ou votre refus d'être transféré dès la signature de la convention.*

*Après examen de votre attitude et de toutes vos déclarations nous n'avons pu que leur communiquer votre refus d'être transféré, comme cela ressort notamment des arguments que vous avez avancés tant dans le procès-verbal de comparution que dans les conclusions prises devant le tribunal du travail de Nivelles.*

*3. Nous considérons que votre refus de transfert n'est pas légitimement fondé d'une part et que d'autre part qu'il nous est impossible de maintenir votre fonction au sein de notre entreprise en vertu du transfert d'activité en question.*

\* \* \*

*Eu égard aux considérations susdites nous rompons votre contrat d'emploi et vous notifions, par la présente, votre congé qui prend cours ce 19 décembre 2007.*

*Nous regrettons que nous soyons arrivés à cette situation par votre fait et nous estimons, en conséquence, que nous ne vous devons aucun préavis ni indemnité. »*

Par une lettre recommandée du 21 décembre 2007, la CNE a demandé à la SA Laboratoires Thissen de réintégrer Monsieur Jean P. dans l'entreprise. La SA Laboratoires Thissen a répondu, le 11 janvier 2008, que le département informatique avait été transféré à Systemat et que Monsieur Jean P. ne faisait plus partie de son personnel depuis le 20 décembre 2007 en vertu de la convention collective de travail n° 32 bis. Dès lors, une réintégration de Monsieur Jean P. au sein de la SA Laboratoires Thissen était impossible selon elle.

Le 14 janvier 2008, Monsieur Jean P. a informé la SA Laboratoires Thissen de son souhait de faire usage du droit au reclassement professionnel prévu par la convention collective de travail n° 82. La SA Laboratoires Thissen a répondu positivement à cette demande le 18 janvier 2008.

## V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

### 1. Quant à la demande d'indemnité en application de la loi du 19 mars 1991

#### 1.1. La contestation

Monsieur Jean P estime avoir été licencié par la SA Laboratoires Thissen en violation de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Il réclame l'indemnité prévue par les articles 16 et 17 de cette loi en cas de licenciement irrégulier.

La SA Laboratoires Thissen soutient qu'elle n'a pas licencié Monsieur Jean P mais que celui-ci devait être transféré de plein droit au service de la SA Systemat lors du transfert du département informatique le 20 décembre 2007, en vertu de la convention collective de travail n° 32bis. Monsieur Jean P refusant ce transfert, la SA Laboratoires Thissen aurait constaté la rupture du contrat de travail dans son chef.

La contestation porte dès lors sur l'application de la convention collective de travail n° 32 bis concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise (...), conclue au sein du Conseil national du travail le 7 juin 1985. Cette convention collective de travail transpose en droit belge la directive européenne concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, plusieurs fois modifiée et actuellement codifiée par la directive n° 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001. La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (anciennement Cour de justice de la Communauté européenne) est donc pertinente pour l'interprétation de la convention collective de travail.

L'application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel est également contestée.

#### 1.2. L'auteur de la rupture du contrat de travail

La SA Laboratoires Thissen a écrit à Monsieur Jean P le 19 décembre 2007, veille du début d'exécution du contrat de sous-traitance avec Systemat : « nous rompons votre contrat d'emploi et vous notifions, par la présente, votre congé qui prend cours ce 19 décembre 2007 ».

Par ce courrier, la SA Laboratoires Thissen a clairement exprimé sa décision de mettre fin à son contrat de travail avec Monsieur Jean Puelinckx.

C'est en vain que la SA Laboratoires Thissen tente d'imputer cette rupture à Monsieur P

En effet, à supposer même que Monsieur Jean P ait dû être transféré vers Systemat en raison du transfert d'une partie d'entreprise, comme la SA Laboratoires Thissen le soutient, ce transfert du contrat de travail aurait eu lieu de plein droit le 20 décembre 2007 en application de l'article 7 de la convention collective de travail n° 32 bis (voyez notamment CJCE, arrêt Rotsart de Hertaing du 14 novembre 1996, JTT, p. 496 ; CJCE, arrêt d'Urso du 25 juillet 1991, C-362/89, Rec., 1991, I-1405). Le transfert de Monsieur Jean P au service de Systemat ne nécessitait pas son licenciement préalable par la SA Laboratoires Thissen.

La SA Laboratoires Thissen fait valoir que Monsieur Jean P a refusé son transfert au service de Systemat, ce que Monsieur P conteste. Quoi qu'il en soit, à supposer même que Monsieur Jean P ait refusé d'être transféré, ce refus n'aurait pas pu être interprété comme une démission à l'égard de la SA Laboratoires Thissen.

En effet, bien que selon la directive européenne, le transfert du contrat de travail s'impose en principe tant aux deux employeurs (le cédant et le cessionnaire) qu'au travailleur concerné, la Cour de justice a admis la faculté pour celui-ci de refuser que son contrat de travail soit transféré au cessionnaire. Dans cette hypothèse, la situation du salarié dépend de la législation de chaque Etat membre. Les Etats membres peuvent notamment prévoir que, dans ce cas, le contrat de travail doit être considéré comme résilié soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur cessionnaire ; ils peuvent aussi prévoir que le contrat de travail est maintenu avec le cédant (arrêt Temco du 24 janvier 2002, C-51/00, Rec., 2002, I-00969 ; arrêt Europièces du 12 novembre 1998, JTT, 1999, p. 146). La directive ne vise toutefois pas la poursuite du contrat de travail avec le cédant au cas où le travailleur employé dans l'entreprise ne souhaite pas entrer au service du cessionnaire ; elle ne fait pas obligation aux Etats membres de prévoir que le contrat de travail est maintenu avec le cédant (arrêt Katsikas du 16 décembre 1992, CDS, 1993, p. 105).

En droit belge, la convention collective de travail n° 32bis prévoit le transfert automatique au cessionnaire des droits et obligations qui résultent pour le cédant des contrats de travail existant à la date du transfert (article 7). En raison du transfert, le cessionnaire devient titulaire de la créance de travail à l'égard du travailleur transféré, tout comme des obligations qui résultent du contrat de travail de celui-ci. Le contrat de travail ne prend pas fin mais il se poursuit entre le travailleur et le nouvel employeur, cessionnaire de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise (C.T. Liège, 18 janvier 2006, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)) (sauf si le contrat de travail avait été conclu in tuitu personae, ce qui n'est pas le cas en l'espèce). Dès lors, le travailleur qui refuse de travailler au service du cessionnaire met fin à son contrat de travail avec celui-ci, à moins que le transfert n'entraîne une modification substantielle des conditions de travail au désavantage du travailleur – dans cette dernière hypothèse, la résiliation du contrat de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur (article 10).

En l'occurrence, à supposer que la convention collective de travail n° 32 bis ait trouvé à s'appliquer comme le soutient la SA Laboratoires Thissen, il aurait dès lors appartenu à Monsieur Jean P de prendre attitude à l'égard de la SA Systemat quant à la poursuite de l'exécution de son contrat de travail à partir du 20 décembre 2007. S'il avait refusé d'entrer au service de Systemat, celle-ci aurait pu le considérer comme démissionnaire, à moins que son refus n'ait été

justifié par une modification substantielle des conditions de travail à son désavantage. Il n'appartenait pas à la SA Laboratoires Thissen, avant le transfert, de constater la rupture du contrat de travail dans le chef de Monsieur Jean P au motif que celui-ci refuserait de travailler pour Systemat à partir du lendemain.

En conclusion sur ce point, la Cour du travail constate que la SA Laboratoires Thissen a exprimé clairement, dans sa lettre du 19 décembre 2009, sa décision de mettre fin à son contrat de travail avec Monsieur Jean P. A supposer même que la thèse de la SA Laboratoires Thissen au sujet du transfert d'une partie de son entreprise doive être suivie – ce qu'il n'est pas nécessaire d'examiner plus avant – ni l'application des règles relatives au transfert d'entreprise, ni le refus allégué de Monsieur Jean P d'être transféré au service de la SA Laboratoires Thissen, ne permettent de considérer que Monsieur Jean P aurait lui-même mis fin à son contrat de travail avec la SA Laboratoires Thissen.

La SA Laboratoires Thissen est dès lors l'auteur de la rupture du contrat.

### 1.3. L'indemnité en application de la loi du 19 mars 1991

En vertu des articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991, lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11 de la loi et qu'il refuse de réintégrer le travailleur, l'employeur est tenu de payer à celui-ci :

- une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de 3 ans s'il compte entre 10 et 20 années de service dans l'entreprise (article 16)
- sa rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat (article 17).

Ces indemnités sont communément dénommées ensemble « indemnité de protection ».

L'assiette de l'indemnité de protection est identique à celle de l'indemnité de congé, définie à l'article 39, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (en ce sens : Cass., 13 avril 1987, Pas., p. 966, www.cass.be, RG n° 5563 ; C.trav. Bruxelles, 7 décembre 2007, JTT, 2008, p. 196). L'indemnité de protection se calcule donc sur la base de la rémunération en cours, à savoir tout avantage en argent ou évaluable en argent octroyé à Monsieur Jean P en contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail, ainsi que des avantages acquis en vertu du contrat de travail.

Les parties s'opposent quant à la prise en considération des éléments suivants :

- Les primes bonus

Les primes qui sont accordées au travailleur en contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail constituent de la rémunération (Cass., 18 octobre 2000, JTT, p. 499).

La SA Laboratoires Thissen fait valoir que ces primes « ne sont pas prouvées », alors que leur paiement est établi par les feuilles de paie de mars et juin 2007.

Aucune autre contestation n'étant soulevée au sujet de ces primes, il faut considérer qu'elles font partie de la rémunération en cours au moment du licenciement.

- L'indemnité forfaitaire de frais et l'indemnité de frais de transport

Les remboursements de frais ne constituent en principe pas la contrepartie du travail mais bien le remboursement d'une dépense. Il peut en aller autrement si en réalité, l'indemnité de frais ne compense pas de frais réellement supportés par le travailleur et liés à son occupation.

En l'espèce, Monsieur Jean P allègue qu'il n'expose pas de frais pour le compte de la SA Laboratoires Thissen, ce que celle-ci ne contredit pas en fait. Il ressort par ailleurs des feuilles de paie que l'indemnité forfaitaire de frais et l'indemnité de transport était payées à Monsieur Jean P en ce compris pour les jours au cours desquels il n'avait pas travaillé pour cause de maladie, congé ou récupération. La Cour conclut de ces deux éléments qu'en l'espèce, les indemnités en question ne compensaient en réalité pas de frais exposés par Monsieur Jean P pour le compte de la SA Laboratoires Thissen, mais qu'il s'agissait d'une rémunération déguisée. Ces « indemnités » doivent dès lors être incluses dans la base de calcul.

La rémunération en cours de Monsieur Jean P s'élevait donc, à la date de son licenciement, à 67.507,93 euros brut par an.

La SA Laboratoires Thissen lui est redevable des sommes brutes suivantes :

- 202.523,79 euros à titre d'indemnité égale à la rémunération de 3 ans,
- 29.687,17 euros à titre de rémunération jusqu'à la fin du mandat (5 mois et 6 jours).

## 2. La demande d'indemnité pour abus du droit de licencier

Monsieur Jean P reproche à la SA Laboratoires Thissen d'avoir monté de toutes pièces une apparence de transfert d'une partie d'entreprise dans le seul but de l'écarter de l'entreprise. Il réclame des dommages et intérêts d'un montant de 25.000 euros en réparation du préjudice moral qu'il dit avoir subi.

### 2.1. Les principes relatifs à l'indemnisation de l'abus du droit de licencier

Pour justifier du fondement de sa demande d'indemnisation, en vertu de droit commun, Monsieur Jean P doit établir non seulement que la SA Laboratoires Thissen a commis une faute, mais également que cette faute lui a causé un dommage, non encore couvert par un autre mode d'indemnisation.

Il ressort de l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 que l'indemnité égale à 2, 3 ou 4 ans de rémunération (3 ans en l'espèce) qui sanctionne le licenciement d'un

travailleur sans respecter les conditions et procédures fixées par la loi a un caractère forfaitaire. L'indemnité ne couvre pas la rémunération perdue pour une certaine période, mais constitue un montant forfaitaire calculé en fonction de l'ancienneté, sur la base de la rémunération en cours au moment du licenciement (voyez en ce sens : Cass., 24 janvier 1994, JTT, p. 89).

Cette indemnité forfaitaire couvre le préjudice causé par la rupture du contrat de travail en violation des conditions et procédures fixées par la loi du 19 mars 1991. Ce préjudice est, non seulement, celui lié à la perte de l'emploi, mais également le dommage spécifique lié à la qualité de représentant du personnel. Le préjudice matériel et moral causé par le fait que l'employeur a licencié le travailleur en raison de sa qualité de représentant du personnel est couvert par l'indemnité forfaitaire de protection (C.trav. Gand, 12 novembre 2003, CDS, 2004, p. 444 ; C.trav. Bruxelles, 7 décembre 2007, JTT, 2008, p. 196).

Le caractère forfaitaire de l'indemnité de protection prévue par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 a pour conséquence que cette indemnité couvre l'entière du préjudice matériel et moral qui résulte du licenciement du représentant du personnel (de même que l'indemnité compensatoire de préavis couvre de manière forfaitaire le dommage matériel et moral résultant de la perte du travail à la suite d'une résiliation irrégulière du contrat de travail, voyez Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410 et Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494). Le représentant du personnel, licencié en violation de la loi de 1991, qui demande une indemnité pour licenciement abusif, doit dès lors prouver l'existence d'un dommage matériel et/ou moral distinct de celui qui résulte de la perte de son emploi et de son licenciement en qualité de représentant du personnel.

## 2.2. Application des principes en l'espèce

La SA Laboratoires Thissen doit payer à Monsieur Jean P l'indemnité prévue à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991. Monsieur Jean P doit donc prouver que la SA Laboratoires Thissen lui a causé, par sa faute, un préjudice qui n'est pas encore réparé par l'octroi de cette indemnité.

Monsieur Jean P reproche d'abord à la SA Laboratoires Thissen d'avoir manœuvré, au prix de mensonges, pour l'évincer en tant que représentant du personnel. A supposer que cette faute soit établie – ce qui n'est pas examiné pour les raisons exposées ci-après – encore Monsieur P doit-il, pour obtenir l'indemnisation qu'il réclame, prouver qu'elle lui a occasionné un dommage distinct, non couvert par l'indemnité forfaitaire de protection à laquelle il a droit.

Or, le préjudice matériel et moral consistant en la perte de son emploi et en son licenciement irrégulier en qualité de représentant du personnel sont déjà couverts par l'indemnité forfaitaire de protection. Le préjudice résultant de l'éviction d'un représentant du personnel ne constitue pas un dommage distinct de celui couvert par cette indemnité.

Monsieur Jean P fait également valoir que la SA Laboratoires Thissen lui aurait causé un dommage moral et aurait diminué ses chances de reclassement en créant à sa charge une réputation d'incompétence notoire (page 22 des conclusions de synthèse d'appel). Or, l'examen des pièces soumises à la Cour, pas

plus que les conclusions des parties, ne permettent de constater que la réputation professionnelle de Monsieur Jean P aurait été mise en cause par la SA Laboratoires Thissen; ni qu'il aurait été présenté comme une personne incompétente :

- le rapport écrit remis au Conseil d'entreprise le 20 septembre se borne à énoncer que la direction envisage de sous-traiter l'activité informatique « afin de libérer la société des contraintes liées à la gestion helpdesk de l'informatique et pour permettre de se concentrer pleinement sur son domaine d'activité principal » ; cet énoncé ne contient aucune critique dirigée contre Monsieur P<sub>1</sub> ;
- la demande faite à Monsieur D<sub>1</sub>, en 2004, d'effectuer un audit du système informatique de l'entreprise, ne constituait pas en soi une mise en cause des compétences de Monsieur Jean P<sub>1</sub> ; les conclusions de cet audit ne critiquent d'ailleurs pas personnellement Monsieur Jean P<sub>1</sub> ; les allégations de Monsieur D<sub>1</sub>, dans un courrier du 25 novembre 2005, selon lesquelles il aurait en réalité reçu pour mission d' « inculper Monsieur Jean P<sub>1</sub> le plus possible dans son audit » sont formellement contestées par la SA Laboratoires Thissen et leur crédibilité n'est assise par aucun autre élément du dossier ; ces seules allégations, contestées, ne peuvent faire office de preuve ; l'audit en question a d'ailleurs eu lieu 3 ans et demi avant le licenciement de Monsieur Jean P<sub>1</sub> ;
- la demande faite à la SA Systemat, en 2005, d'examiner et d'évaluer en profondeur l'exploitation informatique de l'entreprise et de préconiser des améliorations ne constitue pas davantage une mise en cause des compétences de Monsieur Jean P<sub>1</sub> ; le rapport de Systemat, s'il conclut en identifiant les forces et les faiblesses, ne critique d'ailleurs pas Monsieur Jean P<sub>1</sub> personnellement.

Monsieur Jean P<sub>1</sub> n'établit pas l'existence d'un dommage moral ni d'une diminution de ses chances de reclassement liés à une réputation d'incompétence créée par la SA Laboratoires Thissen contre lui.

En conclusion sur ce point, la Cour doit constater que Monsieur Jean P<sub>1</sub> ne prouve pas avoir subi un dommage particulier, distinct du dommage matériel et du dommage moral déjà couverts par l'indemnité de protection qui lui sera payée par la SA Laboratoires Thissen.

Les éléments dont Monsieur Jean P<sub>1</sub> doit apporter la preuve pour obtenir un dédommagement du chef d'abus de droit, à savoir une faute dans le chef de la SA Laboratoires Thissen (l'abus) et un dommage distinct dans son propre chef, sont cumulatifs. Il suffit que l'un des deux éléments ne soit pas prouvé pour que la demande de dédommagement soit rejetée. En l'espèce, l'existence d'un dommage distinct n'étant pas prouvée, il n'est pas nécessaire à la Cour, pour statuer sur la demande de Monsieur Jean P<sub>1</sub>, d'examiner l'existence d'une faute dans le chef de la SA Laboratoires Thissen. La démonstration, ou non, d'une faute ne saurait modifier la décision de la Cour sur la demande d'indemnité pour abus de droit.

La demande d'indemnité pour abus du droit de licenciement doit être déclarée non fondée. Il y a lieu de réformer le jugement du Tribunal du travail de Nivelles sur ce point.

### 3. Quant à la demande de question préjudicielle

Monsieur Jean P demande à la Cour du travail de poser à la Cour de justice de l'Union européenne la question préjudicielle suivante :

*« La protection requise par un dispositif tel celui déposé à l'article 7 de la directive 2002/14 est-elle effective et efficace lorsqu'elle ne consiste, conformément aux dispositions tant de la convention collective de travail n° 5 que de la loi du 19 mars 1991, qu'en une sanction pécuniaire qui offre à l'employeur une alternative consistant soit à respecter la règle de droit (reconnue d'ordre public) soit à payer l'indemnité forfaitaire conçue comme le prix à payer pour une volonté d'éviction qui, quoique illicite, sera alors néanmoins efficace ? ».*

Il n'y a lieu de poser une question préjudicielle que si la réponse qui sera apportée à celle-ci est susceptible d'être pertinente pour la solution du litige soumis au juge du fond.

Or, en l'espèce, à supposer même que la Cour de justice estime, suivant la thèse de Monsieur Jean P qu'une sanction pécuniaire n'est pas suffisamment effective et efficace, toujours est-il que la Cour du travail n'est saisie d'aucune autre demande que celle qui tend à infliger une sanction pécuniaire à la SA Laboratoires Thissen. En vertu du principe dispositif, la Cour ne pourrait infliger à la SA Laboratoires Thissen une autre sanction que celle qui est demandée.

La réponse à la question préjudicielle que Monsieur Jean P demande de poser n'est dès lors pas susceptible d'être utile à la solution du litige soumis à la Cour du travail. Pour cette raison, il n'y a pas lieu d'interroger la Cour de justice.

### 4. Quant aux dépens

Les dépens doivent être mis à charge de la partie qui perd le procès. Si les parties perdent respectivement sur quelque chef de demande, les dépens peuvent être compensés (c'est-à-dire répartis) dans la mesure appréciée par le juge (article 1017 du Code judiciaire).

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure, fixée en fonction du montant de la demande. En l'occurrence, l'indemnité de procédure s'élève à 7.000 euros par instance (article 1022 du Code judiciaire et arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire).

Etant donné que chaque partie obtient finalement gain de cause, mais sur des demandes d'un montant différent, la Cour répartit les dépens entre elles. L'indemnité de procédure, liquidée à 7.000 euros par instance, revient à Monsieur Jean P à raison de 5.000 euros et à la SA Laboratoires Thissen à raison de 2.000 euros. Après compensation, Monsieur Jean P reste redevable à la SA Laboratoires Thissen d'un solde d'indemnité de procédure de 3.000 euros pour chaque instance, soit un montant total de 6.000 euros.

**VI. DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL**

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Sur la demande d'indemnité en application de la loi du 19 mars 1991 :**

**Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ; en déboute la SA Laboratoires Thissen ;**

**Confirme le jugement du tribunal du travail de Nivelles sur ce chef de demande ;**

**Sur la demande d'indemnité pour abus du droit de licenciement :**

**Déclare l'appel principal recevable et fondé ;**

**Déclare l'appel incident recevable mais non fondé ;**

**Réforme le jugement du tribunal du travail de Nivelles sur ce chef de demande ;**

**Statuant à nouveau, déclare la demande d'indemnité pour abus du droit de licenciement non fondée et en déboute Monsieur Jean P ;**

**Sur la demande de poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne :**

**Dit qu'il n'y a pas lieu de poser la question préjudicielle demandée par Monsieur Jean P ;**

**Sur les dépens :**

**Condamne la SA Laboratoires Thissen à payer à Monsieur Jean P après compensation, un solde de 6.000 euros à titre de dépens des deux instances.**

★

★

★

Ainsi arrêté par :

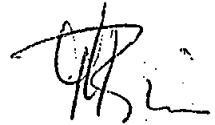
M<sup>me</sup> F. BOUQUELLE  
M. M. POWIS DE TENBOSSCHE  
M. Ph. VAN MUYLDER  
Assistés de  
M<sup>me</sup> M. GRAVET

Conseillère président la chambre  
Conseiller social au titre d'employeur  
Conseiller social au titre d'employé

Greffière



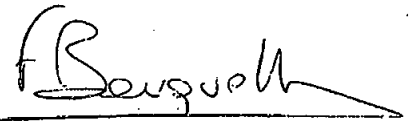
Ph. VAN MUYLDER



M. POWIS DE TENBOSSCHE

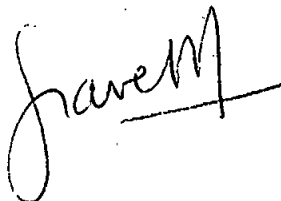


M. GRAVET

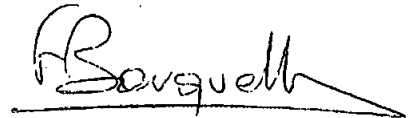


F. BOUQUELLE

et prononcé à l'audience publique de la 4<sup>e</sup> chambre de la Cour du travail de  
Bruxelles, le 8 décembre 2010, par :



M. GRAVET



F. BOUQUELLE